

Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az (EU) 2019/1159 irányelvre*

1. Rendszerező gondolatok

A 2017 novemberében elfogadott Szociális Jogok Európai Pillére (a továbbiakban: Pillér) várhatóan jelentős hatást fog kifejteni az Európai Unió (a továbbiakban: EU) tagállamainak nemzeti munkajogi szabályozására. Mi több, a Pillér kapcsán néhány olyan konkrét jogalkotási eredményről is be lehet már számolni, mint a munkavállalók tagállamok közötti kiküldéséről szóló irányelv átfogó reformja,¹ a munka és a magánélet egyensúlyának munkajogi szempontú megerősítése,² az Európai Munkaügyi Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) felállítása,³ illetve a jelen elemzés témáját is képező (EU) 2019/1152 irányelv,⁴ amely az alapvető munkafeltételekről szóló kötelező munkáltatói tájékoztatás három évtizedes szabályozását⁵ modernizálja, illetve igazítja napjaink munkaerőpiaci körülményeihez. Mindezek mellett több, a munkavállalók jogállását, de általában a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatrendszerét érdemben érintő előterjesztés is megszületett az utóbbi hónapokban a Pillér égisze alatt; elegendő az „európai minimálberről”⁶ vagy a nők és férfiak közötti bérkülönbségek csökkentéséről és a munkadíjazás transzparenciájáról szóló irányelvtervezetekre⁷ gondolni. E konkrét joganyagok, illetve szociálpolitikai szabályozási területek mellett a Pillér jelentősége tetten érhető egyik oldalról az Európai Unió Alapjogi Chartájában (a továbbiakban: Charta) foglalt szociális természetű alapjogok megerősítésének igényében is, másik oldalról pedig abban az általános jogalkotási és tudományos diskurzusban, amely az EU – és legalább indirekt módon a tagállamok – számára szociálpolitikai, illetve ezen keresztül legalább részlegesen munkajogi paradigmaváltást sürget.

Noha a Pillér önmagában talán nem lesz elegendő a közeli jövőben ahhoz, hogy célkitűzéseinek megfelelően⁸ egyszerre kerüljenek magasabb szintre a munkavállalók alapvető jogai, és váljon transzparensbé, hatékonyabbá a munkaerőpiac, álláspontom szerint olyan kezdete lehet a Pillér e folyamatoknak, amely valóban új érat jelöl az uniós munkajogi és szociális természetű normák között. Mindezen uniós törekvések ugyanakkor mit sem érnének a tagállamok szociálpolitikai reform iránti hajlandósága nélkül, ugyanis az uniós szociálpolitikai jogalkotási hatáskör jelentősen limitált,⁹ azaz sem a Pillér, sem pedig a fentebb említett néhány újabb jogalkotási termék és munkajogi iniciativa nem jelent kellő alapot a munkaerőpiaci és kifejezetten a munkavállalók jogállását érintő szabályozások megreformálásához. E hipotézisből kiindulva a következő néhány oldalon azt vizsgálom, hogy a Pillér kulcsterületei,¹⁰ illetve az ezeken belül deklarált néhány konkrét jogosultság milyen hatást fejthet ki a belátható jövőben a magyar munkajogra, elsősorban a szabályozás azon neuralgikus pontjaira fókuszálva, amelyek vonatkozásában a Pillér kapcsán valódi novumokról számolhatok be. Így egy rövid általános értékelést követően a már említett (EU) 2019/1152 irányelvet egyfajta esettanulmányként alkalmazom a célból, hogy az aktuális uniós munkajogi törekvések egyik sarokköve nyomán kimutassam a magyar munkajog érintett területének esetleges hiányosságait, illetve felhívjam a figyelmet arra, hogy az implementációs határidőig – 2022. augusztus 1. – milyen főbb módosítások várhatók a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.). A kutatás a munkavállalói jogvédelem kérdéskörére épül, így az egyes szabályok analízise is e szempontból fog történni. Konklúzióban pedig megkísérlek rámutatni azon aktualitásokra és jövőbeli kihívásokra,

amelyek a Pillér nyomán a magyar munkajogi szabályozást érinthetik, különös figyelmet fordítva a munkáltatói tájékoztatás megújuló szabályanyagára.

2. A Szociális Jogok Európai Pillére kulcsterületeinek összefüggése a magyar munkajogi szabályozással

Nehéz megalapozott következtetést megfogalmazni arra nézve, hogy milyen konkrét hatásai lehetnek a magyar munkajogra a Pillér kapcsán megfigyelhető, jórészt általános, absztrakt reformfolyamatoknak. Ennek elsősorban az az oka, hogy maga a Pillér is egy speciális, de mindenképpen bizonytalan helyzetet jelöl jelenleg, de az is hozzájárul e kétségekhez, hogy kérdéses az, hogy a fentebb említett új normák közül melyek azok, amelyek kiválthatnak konkrét szabályozási hatást. Ha az új irányvonalakat összességében, a maguk teljességében vizsgáljuk, úgy persze a munkavállalói jogvédelem szintjének általános emelése iránti igény, vagy éppen a munkaerőpiaci esélyegyenlőség erősítése mégis ilyen konkrét terület lehet, de – maradva az egyes példáknál – a posting irányelv átfogó módosítása¹¹ vagy a Hatóság felállítása (egyelőre) nem bír hatással a magyar jogra. Ugyanakkor néhány esetben éppen a már megszületett új jogforrások magyar jogba történő transzpozíciója is felvet bizonyos dilemmákat munkavállalói oldalon, gondolva például a már említett posting irányelvre.¹²

Mindemellett mivel a folyamat íve és a reformkoncepció gondolatisága tisztán kivehető, álláspontom szerint azok a területek, amelyek faktuális jogszabály-változásokat jelezhetünk előre, mindenképpen figyelmet kell, hogy kapjanak. A munka és magánélet egyensúlyának elérését célzó új irányelvi szabályozás alapjaiban jelen van a magyar Mt-ben is, de az új elvek határozottabban fókuszálnak az apákat megillető jogokra, illetőleg a szülői pozíciók munkajogi szempontú egyenlőségére. Az egyes, konkrét normák szintjén az atipikus-tipikus munkaviszonyok fogalmi szeparációja,¹³ illetve általában a szülőket megillető munkajogi védelem körében¹⁴ mindenképpen felmerülhetnek jogszabályváltozások a jövőben. A másik hasonló kérdés az új tájékoztatási irányelv által felvázolt egységes munkaviszony-fogalom,¹⁵ illetve ahhoz kötődően a munkajogi minimumsztderdek hatókörének kiterjesztése. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ez nagyrészt nem is szabályozási, hanem jogértelmezési kérdés, de összességében a munkajogi de minimis védelmi szabályok hatóköre valóban lehet akár jogszabálymódosítás tárgya is.¹⁶

Fentebb utaltam arra, hogy összességében nem biztos, hogy sok konkrét kérdésben érinti a következő években a magyar szabályozást a Pillér, illetve azt is felvettem, hogy mivel a Pillér kifutása – bizonyos szempontból – jelenleg is bizonytalan, ezért a magyar jogra gyakorolható hatások inkább általánosságban jeleníthetők meg. Hozzá kell azonban tenni, hogy egy adott szabályozási területen – például a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége kapcsán – az új vagy módosított szabályozások alapvetően mindig hoznak magukkal jogalkotói feladatokat is, ezért mindenképpen indokolt a vizsgálat az említett kulcsterületek és az azokon belül várható fejlemények mentén.

A három kulcsterület közül is kiemelt szerepet kapott kutatásomban a Pillér I. fejezetében tárgyalt esélyegyenlőségi és munkavállalási alapjog támogatása.¹⁷ Ez a terület voltaképpen igyekszik összefoglalni azokat a munkaerőpiaci problémákat, amelyek miatt – többek között – szükséges volt a Pillér életre hívása,¹⁸ egyúttal megoldásokat kínálva bizonyos szociális részterületek megerősítésével. Érdekessége a fejezetnek, hogy egy sorban tárgyalja az esélyegyenlőséget és a munkavállaláshoz való jogot – pontosabban annak elősegítésének eszközeit¹⁹ –, amiből következik, hogy a munkaerőpiaci esélyegyenlőséget kiterjesztően, de szoros összefüggésben kell érteni az állami foglalkoztatáspolitikával. E négy cikk a mellett, hogy alapjogi beágyazottságú²⁰ az uniós jogban, látványosan mutat rá arra, hogy milyen összetett feladat, és milyen összetett eszközrendszerrel teljesíthető csak a munkavállaláshoz való hozzáférés biztosítása a munkaerőpiacon, főleg, ha ezt valóban mindenki számára

biztosítani szeretné egy tagállam. A 2. és 3. cikk vonatkozásában leginkább a korábban már említett (EU) 2019/1158 irányelv nyomán lehet új impulzusokat feltételezni, hiszen az általános esélyegyenlőség és nemi egyenlőség munkajogi vonatkozásai a magyar munkajogban tisztázottak.²¹ Hozzá kell persze tenni, hogy ezek az elvárások nem feltétlenül csak munkajogi szinten jelennek meg, hiszen a szociális ellátórendszer vagy a családtámogatási rendszer²² egyaránt valódi segítséget nyújthat e jogok kiteljesítésében, és e tekintetben felvethető, hogy akár munkajogi eszközökkel is tovább lehetne erősíteni a nők munkaerőpiaci pozícióját.²³ Persze nem kizárólag a nemi alapú diszkrimináció leküzdésének elvárásában jelenik meg a munkaerőpiaci esélyegyenlőség, de a Pillér keretei között e vonatkozásban biztosan látni fogunk a magyar jogot is érintő új fejleményeket.

A foglalkoztatáspolitikai viszonylatában általában elvárt az állam olyan aktív magatartása, amely valódi eszközöket és lehetőséget teremt a munkanélküliség leküzdése, mérséklése és a rendelkezésre álló munkaerő hatékony elosztására nézve.²⁴ E cikkek kapcsán a várható hatások valószínűleg implicitek lesznek, ugyanis a foglalkoztatáspolitikai területén az uniós jogharmonizáció hiánya²⁵ miatt a Pillér eleve nem „merészkedhet” túl messzire e területen. Ugyanakkor a rendelkezésre álló eszközökkel bátran élhet, hiszen a személyre szabott, aktív, tényleges állami segítség az álláshoz jutás,²⁶ a karrierépítés terén generikus, de fontos elvárás minden tagállammal szemben.²⁷ A magyar foglalkoztatáspolitikai napjainkban egyértelműen az aktív oldalra fókuszál²⁸ és fókuszált a legutóbbi, munkaerőhiánnyal is jellemzett periódusig.²⁹ Mindezt olyan speciális szabályozások, mint a közfoglalkoztatás³⁰ vagy a szövetkezeti munkavégzés támogatása³¹ is kiegészítik.³² Vagyis a célok és az eszközök is döntően adóttak a Pillér céljainak megvalósításához, de azzal is számolni kell, hogy éppen a Pillér generálta változások is vezethetnek olyan további intézkedésekhez, amelyeknek hatása lehet a magyar jogra, vagy éppen szükségessé teszik a munkaerőhiány még eredményesebb kezelését (például oktatás³³), nem beszélve az újra fellángoló munkanélküliség világszintű problémájáról.

Az esetlegesen a magyar jogot is érintő szabályozási reformok központi elemét képezik a Pillér II. fejezetének tisztességes munkavégzés feltételeit érintő, voltaképpen a munkavállalók alapvető jogairól szóló cikkei.³⁴ Ha a maga teljességében szemléljük ezen elveket és jogokat, akkor tulajdonképpen kirajzolódnak előttünk annak a reformfolyamatnak a kontúrjai, amelyeknek az előzőekben kifejtettek alapján szemtanúi lehetünk az uniós jogban a Pillér keretei között megalkotott és megalkotandó új vagy módosított joganyagok vonatkozásában. A munka és magánélet egyensúlya, a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége vagy a bérek³⁵ mind-mind olyan területei lehetnek a következő évek szociálpolitikájának, amelyek vagy már most változásban, fejlődésben vannak, vagy pedig sort kell keríteni azokra a Pillér elhatározásaira tekintettel. Következésképpen e cikkek magyar jogra gyakorolható hatását leginkább az egyes, konkrét joganyagok vizsgálata teszi majd lehetővé, ezek közül is elsősorban a lentebb részletesen elemzendő (EU) 2019/1152 irányelv és a munka és magánélet összehangolását elősegítő jogi normák reformja körében találhatunk érdekes összefüggéseket. Ugyanakkor a bérek tisztességes voltának garantálása nyilvánvalóan tagállami hatáskör,³⁶ az egységes elveket kialakítani igyekvő minimálbér-szabályozás azonban erre is jelentősen kihathat, még ha nem is a kötelező legkisebb munkabérekösszegekre nézve. Ugyanígy felvethető, hogy a rugalmas és biztonságos foglalkoztatással szembeni elvárások – még ha ezek nem is újak feltétlenül³⁷ – magukkal hozhatják új munkaidő-szabályok bevezetését, vagy akár a munkaviszonyok további tartalmi kérdéseinek felülvizsgálatát. Szintén nagyrészt hipotetikusán kívánczik ide a munkaügyi kapcsolatokat érintő 8. cikk, amely alapján élni kéne, fejleszteni lenne szükséges azokat Magyarországon, elsősorban a kollektív munkajogi, szociális partnerek kapcsolatrendszerének támogatásával, de akár a munkavállalók kollektív jogainak erősítésével is.³⁸ Felvethető, hogy ezen a területen nem feltétlenül jogi eszközökkel érhető el a kívánt hatás, de a stabil szabályozási oldal a Pillér szerint elengedhetetlen az eredményes szociális párbeszédhez.

A Pillér III. fejezetének szűken értelmezett szociális védelmi kérdései nem képezik ugyan szorosan az elemzés tárgyát, mégis meg kell említeni ezek munkaerőpiaci jelentőségét. A 11-20. cikkek egyébként sem tűnnek homogénnek, legalábbis abból a szempontból, ahogyan azoknak jogalkotási hatása lehet. Összevetve például a gyermekek támogatását³⁹ a munkanélküli járadékkal,⁴⁰ tisztán látszanak a differenciák, habár a szociális védelem általános premisszája valóban összeköti ezeket is. A minimumjövedelem⁴¹ szintén erős munkajogi összefüggéseket mutat – lásd a bérek kapcsán mondottakat is –, így összességben az látszik, hogy a foglalkoztatáspolitikán túl is támogatni rendeli a Pillér a munkaerőpiac szereplőit. A szociális védelmi szabályok tehát szintén leginkább a kapcsolódó jogalkotási területeken vagy pedig a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának felülvizsgálatán keresztül hozhatnak újdonságokat a magyar jogban, de mivel e normák döntően nemzeti hatáskört képeznek, ezért a tagállami felelősség kiemelése lehet e területen a legfontosabb vívmánya a Pillérnek.

A szociális koordináció hatékonyságának fejlesztése önmagában is egy olyan irányba mutathat, amely ha nem is vezet egy-egy tagállam szociális biztonsági rendszerének átalakításához, de a minimumelvárások összehangolása, eddigieknél erőteljesebb koordinálása mindenképpen hatással lehet a magyar jogra is. Fontos, hogy a munkanélküliség felszámolásáért már most is sokat tesz a magyar állam,⁴² így a konkrét rendelkezések közül a munkanélküli járadék biztosítása sem újdonság, de mivel a munkanélküliség kezelése sem tűnt egészen a legutóbbi időkig igazán nagy kihívásnak Magyarországon,⁴³ ezért e területen egyelőre talán kisebb lesz a Pillér hatása, összehasonlítva a II., de még az I. fejezettel is. Ugyanakkor amennyiben a munkavállalói mobilitást valóban megerősíti az EU, és ezzel tulajdonképpen a szabad mozgást támogatja, úgy a szociális jogok és szociális védelem szintén újabb impulzust és módosítási igényt kaphatnak a magyar jogban is.

3. Esettanulmány – az EU 2019/1152 irányelv várható hatása az Mt-re

A következőkben röviden áttekintem a címben jelzett új joganyag azon cikkeit és elveit, amelyek egyik oldalról a legtöbb nívumot hordozzák a munkafeltételek vonatkozásában, elsősorban a munkavállalók jogvédelme felől közelítve, másik oldalról pedig módosításokat indukálhatnak a magyar munkajogban is. Mivel egy külön elemzés tárgyát képezhetné, ezért nem ejtek szót az irányelv 1. cikk (2) bekezdése szerinti kvázi munkavállaló-fogalomról, pusztán utalok arra, hogy a fogalom jogalkotói szándék szerint remélt kiszélesítésének nehézségeivel⁴⁴ a magyar munkajogi jogalkotásnak is hamarosan szembe kell néznie. Vagyis fontos, hogy az alább tárgyalandó jogosultságok nem csupán a megszorítóan értelmezett „munkaviszony” keretei között foglalkoztatottakra nézve irányadók, de szükséges az európai bírósági jogértelmezés mellett a nemzeti jogi sajátosságokat is figyelembe venni e vonatkozásban.

Az új irányelv 4. cikk (2) bekezdése számos olyan információt sorol fel, amelyekre jelenleg nem terjed ki Mt. 46. §-a. Ezáltal felmerülhet problémaként, hogy mennyiben fog a magyar szabályozás megfelelni az új uniós jogi elvárásoknak akkor, ha ezek a jövőben sem kerülnek be ebbe a körbe. E hiányosságokat pótolnia kell majd a jogalkotónak, azonban látni kell, hogy ezen elemek között találunk olyat, amelyet „erősebb” jogi eszközzel rendez a magyar jog – így a munkaviszony kezdetét, hiszen azt elsődlegesen a munkaszerződés körébe utalja a törvény, hasonlóan a próbaidőhöz –, találunk olyat, ami az általános tájékoztatási kötelezettségből és/vagy a szerződési elvből levezethető (a felmondás szabályai, az alapbér), és olyat is, amely semmilyen formában nem jelenik meg az Mt-ben (képzések). A módosított szabályozás úgy tűnik, hogy valóban széles körben kívánja e munkáltatói kötelezettséget rendezni, sőt egyértelmű logikai kapocs látszik a 2. cikk fogalmi rendszere és a 3. cikk tartalmi elvárásai között is, hiszen az irányelv több helyen is direkt módon kitér a nem hagyományos munkaviszonyokban irányadó speciális tájékoztatási kötelezettségre.⁴⁵

azzal a megkötéssel, hogy ez csak „a munkavállalók teljes védelmének garantálása mellett” lehetséges.⁵⁶ Ebből tehát nem következik az, hogy a munkavállalók számára előnytelenebb rendelkezések is alkalmazhatók lennének, de a magyar munkajogra nézve azért is fontos előírás ez, mert az Mt. 46. §-a ebben a tekintetben valóban szigorú, azonban akár csak az idézett munkafeltételek tekintetében – elvileg – nem kizárt a munkavállalók szempontjából in peius eltérés sem,⁵⁷ még kollektív szerződésben sem.⁵⁸ Kérdéses tehát, hogy az ilyen tartalmú szerződéses klauzulák mellett hogyan lehetséges a „teljes védelem” garantálása, de álláspontom szerint kellő alappal feltételezhető, hogy az irányelv ezzel is a Pillérben is kimondott kollektív munkajogi védelmi kört⁵⁹ kívánja erősíteni, esetleg kiszélesíteni az új irányelv korábban említett individuális munkajogi céljai mellett. A magyar szabályozás szellemére nézve fontos, hogy az Mt. nem tiltja a munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget részletező 46. §-tól való egyoldalú eltérés lehetőségét. Azaz e vonatkozásban az Mt. kifejezetten a munkavállalók jogos érdekét rendeli védeni, hiszen az egyoldalú eltérési lehetőség voltaképpen kizárja az esetleges munkáltatói hátrányokozást.⁶⁰

Nagyrészt új szabályozási elveket és normatégeket fogalmaz meg az új irányelv 15. cikke az esetlegesen elmaradó tájékoztatás utólagos pótlását illetően. Pontosabban e cikk egy megdönthető vélelméről szól, amelynek az a rendeltetése, hogy a munkáltatói mulasztásból eredő jogsértő állapot a lehető leghamarabb felszámolható legyen. Sőt a munkáltató és a munkavállaló érdekkonfliktusból származó jogvita elkerülése is a célok között szerepel az irányelv e részében. Fontos ugyanakkor, hogy ez a korrekciós lehetőség nem kerül ellentétbe a tájékoztatás azonnaliságának princípiumával, hiszen előbbi nem felülírja, csupán megerősíti utóbbit egyfajta közvetett szankciós kényszerrel. Az irányelv alapján a tagállamoknak különös kötelezettsége lesz tehát arra, hogy eme időtartam letelte esetére két jogérvényesítési mechanizmus közül válasszanak. Közös jellemzője e rendszereknek, hogy a munkavállalót védik, abból az előfeltevésből táplálkozva, hogy a munkaviszonyban gyengébb félként eredendően nem rendelkezhet a szükséges információk jelentős részével, helyzete bizonytalan.⁶¹ Az első lehetőség az „előnyös vélelmezés” esete, amely szerint amennyiben a munkáltató elmulasztotta a tájékoztatást a releváns tartalmi elemekre nézve, úgy ex lege vélelmezni kell azt, hogy a munkaviszony határozatlan időtartamra, teljes munkaidőre és próbaidő nélkül jött létre. Adott esetben tehát ez a vélelmezés a felek szerződési akaratával legalább parciálisan ellentétes állapotra engedhet következtetni, ami mindenképpen figyelemre érdemes szabálya lehetne a magyar munkajognak is. Ugyanis bár a szerződés érvényességét és tartalmát jelenleg nem érinti az Mt. 46. §-a, mégis felvethető, hogy egy érvényes, határozott időtartamra szóló kikötést lényegében módosíthat – egyfajta szankcióként – a jogalkotó azáltal, hogy a tájékoztatás elmaradása ellenére ennek ellenkezőjét írja elő? A kérdés egyelőre hipotetikus, azonban az a) pontból ez is következik. A b) pont közigazgatási hatósági útra tereli a problémát, és lehetővé kívánja tenni közigazgatási szankciók alkalmazását is. Ez által a munkaviszony tartalma nem módosulhatna, azonban a hatósági út alapvetően jó visszatartó erő lehet munkáltatói oldalon a jogsértések elkerülése érdekében, kiegészítve a felek közös érdekein nyugvó konfliktusrendezési megoldásokkal.⁶² Az Mt. 46. §-ban foglalt munkáltatói kötelezettség megsértése jelenleg is vezethet munkaügyi hatósági beavatkozást indokoltá tevő jogsértéshez, így ez talán kisebb léptékű módosítást tenne szükségessé a magyar jogban.⁶³

A 16-18. cikkek⁶⁴ összefoglalóan a munkavállaló jogérvényesítési lehetőségéről, illetőleg az annak alapját képező védelmi szabályokról szólnak. Önmagában annak rögzítése, hogy a munkavállalók számára hatékony jogorvoslati lehetőségeket kell biztosítani a munkaviszony fennállta alatt és megszűnte után egyaránt, érdemi újdonságot nem hordoz a magyar szabályozásra nézve. Azonban az irányelv tovább megy, és rá is mutat a leginkább hatékonynak vélt jogorvoslati módra a munkavállalónak megfizetendő kártérítés formájában. Az új irányelv szerint ugyanis „megfelelő” kártérítésre van joga a munkavállalónak az említett vitarendezési utakon abban az esetben, ha az irányelvben foglalt jogokat megsérti a munkáltató

Felmerül tehát az a kérdés, hogy a nem megfelelő, esetleg elmaradó munkáltatói tájékoztatás vajon ténylegesen kártérítési jogalapot képezhet-e. Szélsőséges esetben álláspontom szerint már a jelenlegi szabályozásban is igen, ugyanis – nem számítva a törvényben nyíltan kimondott jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetét⁶⁵ – a munkáltató mindenképpen a munkaviszonnyal összefüggésben okozná a kárt ebben az esetben is, de kérdés, hogy mi lehet az a hátrány, ami ténylegesen bekövetkezik a munkavállaló oldalán. Expanzív jogértelmezéssel talán a szerződészerű teljesítés akadályozása vagy aránytalan elnehezítése lehetne ilyen cselekmény, bár ez csak elméleti feltevés, ugyanis a jelenlegi jogértelmezésből ez nem következik. Érdemes azonban a másik oldalról is szemlélni ezt a kérdést, hiszen az Mt. 46. §-a éppen a tekintetben nem mutat kellő határozottságot, hogy az abban foglaltak megsértése tényleges hátrányos következménnyel voltaképpen nem jár a munkáltató oldalán, márpedig egy ilyen típusú szabályozás ezen is változtathat. Azaz az új szabályozás célja adott esetben akár ezen a téren is jogértelmezési nívumhoz vezethet az Mt. kapcsán a jövőben.

A 17. cikk a hátrányos bánásmóddal szembeni védelemről külön is rendelkezik az olyan esetekre nézve, amelyekben a munkavállaló vagy munkavállalói képviselő az irányelvben rendezett jogok érvényesítése céljából panasszal él, vagy eljárást indít. Vagyis az irányelv kifejezetten tilalmazza a munkáltató esetlegesen retorziószerű magatartását, aminek véleményem szerint az a jelentősége, hogy a jogérvényesítés során egy újabb, konkrét szemponttal is bővül az a kör, amelyben a munkavállalók információhoz való jogát explicite védi a jogalkotó. A 18. cikk pedig egy olyan kvázi felmondási védelmet⁶⁶ definiál, ami tovább megy az előző, munkáltatói megtorlással⁶⁷ összefüggő jogvédelemnél, és úgy fogalmaz, hogy védeni kell a munkavállalókat az olyan munkáltatói felmondással szemben, amely azon alapul, hogy a munkavállaló a jelen irányelvben foglalt jogát érvényesíti, illetve gyakorolja. Ugyanígy tilos az elbocsátással egyenértékű szankció – álláspontom szerint ilyen lehet az Mt. 56. §-a szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása –, amiből az a következtetés vonható le, hogy az irányelv, még ha csak szűk körben is, de elindul az egyébként szinte lehetetlennek tűnő harmonizált felmondás-szabályozás⁶⁸ irányába. Pontosabban olyan többletkritériumot fogalmaz meg egy egyértelmű jogszabályi elváráson keresztül, ami álláspontom szerint újdonság lehet a magyar munkajogban is, ugyanis az Mt. szabályai szerint egy ilyen felmondást a munkavállaló magatartására alapított megszüntetésként lehetne elképzelni, de talán joggal való visszaélésnek kellene minősíteni azt, ha a felmondás oka a munkavállaló irányelv szerinti fellépése lenne. Ezt egészíti ki a (2) bekezdés a munkáltató írásbeli indokolási kötelezettségével arra az esetre, ha a munkavállaló sérelmesnek érzi az adott intézkedést az említett alapon. Az indokolási kötelezettség természetesen e szabály nélkül is fennáll, ebből azonban arra lehet következtetni, hogy a munkáltatónak ilyen típusú jogsérelem gyanúja esetén fokozott felelőssége van. Márpedig ez a (3) bekezdésben teljesezik ki a bizonyítási teher megfordításával, ez alapján ugyanis a felperes munkavállalónak csak valószínűsítienie kell azt, hogy az irányelv adta jogainak gyakorlására tekintettel érte a hátrány, így a munkáltatónak pedig érdemi bizonyítással kell tudnia kimenteni magát.

Azaz a magyar szabályozásból és gyakorlatból vett példával úgy tűnik, hogy az irányelv a 95. számú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalás szerinti bizonyítási elv talaján áll, illetőleg hasonlóan rendezi ezt a kérdést az egyenlő bánásmód megsértésére történő hivatkozás esetével.⁶⁹ Ugyanakkor mivel az irányelvből egyfajta visszaélésszerű munkáltatói magatartás olvasható ki az ilyen jellegű felmondás esetén, ezért gyakorlatilag a joggal való visszaélésre történő hivatkozás esetén alkalmazott bizonyítás fordítottját⁷⁰ látjuk kirajzolódni az irányelvből, ami azért is figyelemre méltó tehát, mert eme felmondásvédelmi szabályok nem térnek el érdemben a magyar szabályoktól, de a garanciák elvi háttere és voltaképpen az eljárási szabályok is hordoznak magukban újdonságot.⁷¹

4. Konklúzió

Bár néhány év eltelt már a Pillér elfogadása óta, sőt talán már néhány releváns szociálpolitikai joganyag megszületésének is eltűnőben van az újdonságereje, mégis úgy vélem, hogy egyelőre nehéz érdemi következtetést levonni a Pillér magyar munkajogra kifejtendő hatására nézve. Hovatovább maga a Pillér is formálódik, pontosabban annak jogi természete, illetve az azt követő jogalkotási mechanizmusok is folyamatosan alakulnak, így talán túlzott munkajogi ambícióra is vallana már most elvárni azt, hogy a valódi és kézzel fogható szabályozási, esetleg jogértelmezési hatásokat analizáljunk. Ugyanakkor mivel a Pillér ennek ellenére néhány valódi eredményt már fel tud mutatni, illetve mivel arra kétséget kizáróan érdemben építenek az EU döntéshozói az európai integráció jövőjének alakítását illetően, megállapítható, hogy a magyar munkajogra akár már néhány éven belül jelentős hatást fejthetnek ki az abban foglalt elvek.

Elég az esettanulmányul választott új tájékoztatási irányelvre gondolni, amelynek implementációs határidejének leteltéig úgy vélem, tényleges jogalkotási feladat is vár a magyar jogalkotóra. Ez persze csak egy példa, de a Pillér holisztikus szociális szemlélete és kifejezetten a munkavállalók jogvédelmére koncentráló megközelítése – együtt a szükségszerű munkajogi modernizációval – könnyen az alapvető munkafeltételek szabályozását érintő reformokhoz vezethet. Mindez a magyar munkajogban érdemi módosításokat indukálhat, de összességében nem szabad elrugaszkodnunk a tényleges jogalkotási termékektől, hiszen a Pillér szellemisége önmagában kevés ahhoz, hogy munkajogi revíziót indítson el nemzeti jogi szinten. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételek szabályozása és a kötelező munkáltatói tájékoztatás konnotációjában azonban ez már nem tűnik túlságosan távoli lehetőségnek.

Az (EU) 2019/1152 irányelv magyar jogra gyakorolt jövőbeli, akár a jogalkotást érintő hatása összességében bizonytalan. Az irányelvi szabályok személyi és tárgyi hatályát szemlélve a jelenlegi normaszöveg alapján úgy tűnik, hogy mivel az Mt. 46. §-a tartalmazza a vonatkozó irányelvi normát, ezért mutatis mutandis azt nem lehet alkalmazni más, munkát végző személyekre. Ugyanakkor a probléma gyökere tulajdonképpen nem az Mt. hatályos szövegében keresendő, hanem abban a definíciós felépítményben, amely részben tradicionális okokból, részben pedig kényszerből markánsan kiragadja a „munkavállaló” és a „munkaviszony”⁷² koncepcióját a munkavégzésre irányuló jogviszonyok katalógusából. Habár a jelenlegi szabályozási és jogértelmezési klímában ez teljesen érthető és racionális megközelítés, álláspontom szerint éppen a jelenleg tárgyalt irányelvi reform lehet az első olyan jelentős változás, ami lépésre kényszerítheti a magyar szabályozást és gyakorlatot is, ugyanis az irányelv bővülő személyi hatálya biztosan túlmutat az Mt. fogalmi keretein. Ha pedig kevésbé a definíciós formalizmus, és erőteljesebben a felek között fennálló jogviszony sajátosságai felől közelítünk, úgy azt látjuk, hogy az Mt. 46. §-ban foglalt szabályok egyfajta személyi függést feltételeznek az alanyok között, ami egyértelműen a munkaviszony differentia specifica-ja,⁷³ de annak nem kizárólagos jellegadó sajátossága. Vagyis indokolt lehet e fogalmi anomáliát úgy is megközelíteni, hogy vajon beilleszthetők-e más jogviszonyok is az irányelvi szabályok közé, jelesül annak vizsgálata, hogy vajon ezek miért csak a hagyományos munkaviszonyra vonatkozhatnak. A válasz bár teoretikus alapokon nyugszik egyelőre, mégis lehet igenlő az új irányelv célját és szabályozási módszertanát szemlélve.

Az új szabályozás érdeméről szólva pedig következtetésem szerint számos ponton módosításra, kiegészítésre szorulhat az Mt. 46. §-ában foglalt szabályanyag az implementáció során. Bár az Mt. 46. §-a jelenlegi formájában is nagyrészt megfelel a magasabb szintű előírásoknak, a szabályozás szellemisége és néhány konkrétuma érdemben megváltozott. E változások teljes összhangot mutatnak a Pillér gondolatiságával és szociális motivációjú célkitűzéseivel, ugyanis a munkavállalók jogvédelmének megerősítése és a Charta 31. cikke szerinti igazságos és méltányos munkafeltételek⁷⁴ garantálása kulcsfontosságú a jövő, de a jelen európai munkaerőpiacán is. Mindezen változásokra a magyar jogalkotásnak is hamarosan reagálnia kell feltételezésem szerint. A Pillér tehát a maga teljességében egyelőre nehezen meghatározható módon és mértékben gyakorol hatást a magyar munkajogra, de az (EU)

2019/1152 irányelv példáját felhasználva arra kell következtetnünk, hogy a további munkajogi és szociális tartalmú uniós joganyagok konkrét magyar munkajogi hatásainak megjelenése csupán idő kérdése.

Jegyzetek

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint a Nemzeti, Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alap ÚNKP-20-5-DE-32 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról.

² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

³ Az Európai Parlament és a Tanács az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről szóló (EU) 2019/1149 rendelete.

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

⁵ Lásd: a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.

⁶ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről, Brüsszel, 2020.10.28. COM(2020) 682 final, (4) preambulumbekkezdés. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN> (2020. november 24.).

⁷ *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, Brussels, 4.3.2021. COM(2021) 93 final. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf (2021. március 17.).

⁸ Hajdú József: *A szociális jogok európai pillérének körvonalai*. Acta Universitatis Szegediensis: Forum: Acta Juridica et Politica 2018. 1. sz. 95-96., 101. és 105. o.

⁹ Ane Aranguiz: *More majority voting on EU social policy? Assessing the Commission proposal*. EU Law Analysis – Expert insight into EU law developments 2019. június 26. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/06/more-majority-voting-on-eu-social.html> (2020. január 11.).

¹⁰ Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2020. 35-36. o.

¹¹ Lásd részletesen a magyar munkajogi vonatkozásokat: Kártyás Gábor: *Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban (Jogtudományi Monográfiák 15.)*. Pázmány Press, Budapest. 2020. 167-222. o.

¹² Kártyás Gábor: *A sender state's response to the new posting rules: The amendment of the posting of workers directive and its transposition in Hungary*. Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal E-folyóirat 2020. 1. sz. 73-75. és 77-82. o.

¹³ Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs 2015. 172-179. o.

¹⁴ Kardkovács Kolos (szerk.) – Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Harmadik, hatályosított kiadás)*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2016. 167-169., 256-257. és 265-267. o.

¹⁵ Az (EU) 2019/1152 irányelv 1. cikk (2) bekezdése szerint „Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.”

¹⁶ Kiss György: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*. Jogtudományi Közlöny 2013. 1. sz. 11-13. o. és Gyulavári Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal 2014. 1. sz. 17-24. o.

¹⁷ 1. (oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás), 2. (nemek közötti egyenlőség), 3. (esélyegyenlőség) és 4. (a foglalkoztatás aktív támogatása) cikk.

¹⁸ Sacha Garben: *The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?* European Constitutional Law Review 2018. 1. sz. 212-215. o.

¹⁹ Garben: *i.m.* 222-225. o.

²⁰ Charta, 14. (oktatáshoz való jog), 15. (A foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való jog), 21. (megkülönböztetés tilalma) és 23. (nők és férfiak közötti egyenlőség) cikk.

²¹ Gyulavári Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*. Esély 2007. 3. sz. 5-6. és 33-35. o.

²² Prugberger Tamás: *A munkával összefüggő jogviszonyok változása és a család* Családi Jog 2015. 3. sz. 4-6. o.

²³ Hungler Sára – Kende Ágnes: *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*. Pro Futuro 2019. 2. sz. 100-101. és 109-112. o.

²⁴ Pillér (9)-(11) preambulumbekkezdés.

²⁵ „A tagállamok és az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkében meghatározott célkitűzések megvalósítása érdekében e címnek megfelelően egy összehangolt stratégia kialakítására törekednek a foglalkoztatás, és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén.” Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 145. cikk.

²⁶ Lásd egy – többek között – e témakört feldolgozó munkaerőpiaci kutatás részleteit: Horváth István – Hungler Sára – Rác Réka – Petrovics Zoltán: *Szociális párbeszéd a válságban – válság a párbeszédben? A 2008-ban kezdődött gazdasági krízis tünetei és kiutak Közép-Kelet-Európa munkaerőpiacain*. Pécsi Munkajogi Közlemények 2019. 1-2. sz. 44-47. és 53-54. o.

²⁷ Pillér 4. cikk a) pont: „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy időben személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához. Ide tartozik az álláskereséshez, a képzéshez és az átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételének joga is. Mindenkinek megillet a szociális védelemre és a képzésre való jogosultság a pályamódosítás során.” Vagyis látható, hogy a Pillér magas szintű elvárásainak csak megfelelően hatékony és összehangolt munkaerőpiaci, munkajogi és a szociális biztonságot garantáló intézkedésekkel tud megfelelni egy tagállam.

²⁸ Dudás Katalin – Halmos Szilvia – Kártyás Gábor: *A munkajog szerepe a munkaerőhiány kezelésében: Kutatási zárótanulmány*. Budapest 2018. 25-27. o. https://www.liganet.hu/images/a10122/Zrtanulmny-munkaerhiny2018_1.pdf (2020. december 21.).

²⁹ Halmos Szilvia: *A munkaerőhiány, mint a munkajog temetője?* In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest – Pécs 2018. 147-150. o.

³⁰ Ferencz Jácint: *Közfoglalkoztatás mint atipikus munkaviszony*. Jog – Állam – Politika 2014. 2. sz. 125-128. o. és Bitskey Botond: *A közfoglalkoztatás alapjogi kérdései*. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2019. 70-76. o.

³¹ Ferencz Jácint: *A szociális szervezet tagjának munkaviszonya*. Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal E-folyóirat 2015. 1. sz. 64-68. o.

³² Éppen a 2020-ban kitört világválság okozta gazdasági és foglalkoztatási krízissel összefüggésben lehet fontos foglalkoztatáspolitikai szempontból Magyarországon a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény, amely célja elsődlegesen a munkához jutás megkönnyítése és érdemi elősegítése, valamint ez által a munkaerőpiac produktívabbá tétele. E jogszabály 2021. március 21-én lép hatályba.

³³ Pillér 1. cikk: „Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.” Vagyis a mellett, hogy azon alapvető társadalmi elvárásnak, miszerint mindenkinek joga van a minőségi oktatáshoz, kifejezetten a munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai esélyek javítása a Pillér célja e tekintetben is.

³⁴ Pillér 5. (biztonságos és rugalmas foglalkoztatás), 6. (bérek), 7. (tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén), 8. (szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel) és 9. (a munka és a magánélet közötti egyensúly) és 10. (egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és adatvédelem) cikk.

³⁵ Ebben a körben utalni kell arra, hogy az „európai minimálbéren” kívül ez a témakör nem képezi részletes vizsgálat tárgyát, de ez utóbbi kapcsán bizonyos munkajogi hatásokkal minden bizonnyal számolnunk kell. Lásd az új irányelv hátterével és az elérni kívánt céllal kapcsolatosan: Torsten Müller – Thorsten Schulten: *The European minimum wage on the doorstep*. European Economic, Employment and Social Policy 2020. 1. sz. <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/the-european-minimum-wage-on-the-doorstep> (2020. november 27.).

³⁶ Pillér 6. cikk c) pont: „A béreket a nemzeti gyakorlatnak megfelelően átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.” Vagyis a tagállami szabályozási szuverenitás

továbbra is domináns e területen, de egyik oldalról a szociális partnereknek kiemelt szerepet kell kapniuk e folyamatokban, másik oldalról pedig a közös uniós értékeknek és elvárásoknak is meg kell jelenniük ez után a szabályozásokban.

³⁷ Petrovics Zoltán, *A flexicurity koncepciója és a munkajogviszony megszüntetése*. In: Bankó – Berke – Tálné Molnár (szerk.): *i.m.* 357-359. o.

³⁸ Erre aktuális példa Magyarországon a működését 2016 végén megkezdett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. Lásd: Gyulavári Tamás: *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező szolgálat működése*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2017. 3-60. o.

³⁹ Pillér 11. cikk: „a) A gyermekeknek joguk van a megfizethető, jó minőségű kisgyermekkori neveléshez és gondozáshoz. b) A gyermekeknek joguk van a szegénység elleni védelemhez. A hátrányos helyzetű gyermekeknek joguk van az esélyegyenlőséget javító külön intézkedésekhez.” Azaz a gyermekek esélyegyenlőségét és fejlődését több konkrét intézkedésen keresztül is támogatni rendeli a Pillér.

⁴⁰ Pillér 13. cikk: „A munkanélkülieknek joguk van ahhoz, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatoktól a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedéshez megfelelő aktivizálási támogatásban, valamint észszerű időtartamra szóló álláskeresői járadékokban részesüljenek, az általuk befizetett járulékokkal arányos mértékben és a nemzeti támogathatósági szabályokkal összhangban. Ezek a támogatások nem jelenthetnek visszatartó erőt a foglalkoztatásba való gyors visszatérés tekintetében.” Ezen elgondolásokkal véleményem szerint összhangban vannak a magyar foglalkoztatáspolitikai főbb irányvonalai, illetőleg fontos szerepe lehet a jövőben ez alapján is a „European Unemployment Benefit Scheme”-nek. Lásd: Miroslav Beblavý – Gabriele Marconi – Ilaria Maselli: *A European Unemployment Benefit Scheme – The rationale and the challenges ahead*. European Commission – Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion, Directorate Employment & Social Governance, Brussels, 2017. 1-31. o. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/european-unemployment-benefits-scheme-rationale-and-challenges-ahead/> (2021. január 8.).

⁴¹ Pillér 6. cikk: a) A munkavállalóknak joguk van a tisztességes megélhetést biztosító, méltányos bérekhez. b) Megfelelő minimálbéreket kell meghatározni, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, biztosítva mindamellett a foglalkoztatáshoz jutást és a munkakeresés ösztönzését. Meg kell akadályozni a dolgozói szegénységet.

⁴² Nagy Judit: *Foglalkoztatáspolitikai tanulmányok*, Nemzeti Közszerzői Egyetem, 2018. 26-27. és 42-44. o. <https://nkepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/7211/FoglalkoztatasiPolitika2.pdf;jsessionid=0857CF79967FE5D925609394794C7EA2?sequence=1> (2020. november 27.).

⁴³ Értve ez alatt a legutóbbi időkhöz megfigyelhető munkaerőhiányos munkaerőpiacot. Lásd: Halmos: *i.m.* 147-150. o.

⁴⁴ (EU) 2019/1152 irányelv (2), (4) és (11)(13) preambulumbekzdés.

⁴⁵ (EU) 2019/1152 irányelv (11), (25) és (26) preambulumbekzdés.

⁴⁶ Mt. 46. § (1) bekezdés.

⁴⁷ A 91/533/EGK irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerint a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb két hónapon belül kell megadnia a munkáltatónak a munkavállaló részére a tájékoztatást.

⁴⁸ Az új irányelv 4. cikk (1) és 5. cikk (1) bekezdése alapján.

⁴⁹ Utalva elsősorban az Mt. 24. §-ában rendezett írásbeliség szabályára.

⁵⁰ Radnay József: *Munkajog (8. kiadás)*. Szent István Társulat, Budapest 2009. 87-90. o.

⁵¹ Az új irányelv 8. cikk (1) bekezdése a hosszabb próbaidőt sem zárja ki a foglalkoztatás sajátosságaira vagy a munkavállaló érdekeire tekintettel.

⁵² Az új irányelv 9. cikk (2) bekezdése szerint munkáltatói jogos érdek mentén lehetővé teszi összeférhetlenségi feltételek konstruálását a munkáltató számára.

⁵³ Kivételt képeznek ez alól a vezető állású munkavállalók, illetőleg a közsférában dolgozók, de mindegyik esetben az adott munkavégzői státusz specialitása teszi ezt indokolttá.

⁵⁴ *Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről*, Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final, 6. és (2) preambulumbekzdés. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=HU> (2020. december 9.).

⁵⁵ Amely a végleges szövegben szimplán 14. cikként szerepel, nem pedig önálló fejezetként.

⁵⁶ (EU) 2019/1152. irányelv 14. cikk.

⁵⁷ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 85. o. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2019. április 21.).

⁵⁸ Lásd részletesen: Gyulavári Tamás: *The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'*. In: Gyulavári Tamás – Emeneule, Menegatti (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2020. 245-260. o. E szabályozási metódus lényege tehát az, hogy még a potenciálisan munkavállalói érdekeket előmozdító kollektív szerződésben sem kizárt a teljes diszpozitivitás, még ha ezt minden fontos tartalmi elemnél nem is teszi lehetővé az Mt. Mindenesetre e – Gyulavári által részletesen

elemzett – jogpolitikai megközelítés erősíti a felek kontraktuális autonómiáját, de gyengítheti egyidejűleg a munkavállalók jogérvényesítési lehetőségeit.

⁵⁹ Pillér 8. cikk.

⁶⁰ Mt. 43. § (1) bekezdés.

⁶¹ Preambulum (3)-(7) bekezdés és (16)-(17) bekezdés.

⁶² *Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről*, Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final, 16. o. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=HU> (2020. december 9.).

⁶³ A 16. cikk vonatkozásában érdemes megemlíteni a javaslat 14. cikkében foglalt tizenöt napos „türelmi időt” az elmaradt vagy nem megfelelő munkáltatói tájékoztatás vonatkozásában. A jelzett időtartam szabályozásba történő beépítése az esetleges szankcionálás és munkavállalói jogorvoslati lehetőségek lépcsőzetességét és „ultima ratio” jellegét mutatják. Ugyanakkor a hatályos szövegből hiányzik e „türelmi idő”, ami alapvetően a munkáltatókra nézve jelent szigorúbb szabályozást, hiszen az irányelv nem kívánja meg a tizenöt nap elteltét a fentebb részletezett munkavállalói lehetőségek kapcsán, ugyanakkor nem is zárja ki azt, hogy a tagállamok még szigorúbban, esetleg flexibilisebben szabályozzák nemzeti jogi szinten az azonnaliság kritériumát.

⁶⁴ Érintőleg ide kapcsolódik a szankciókról szóló 19. cikk, de mivel abban a jelenlegi gyakorlathoz képest érdemi újdonság nincs, így azt nem tárgyalom részletesen.

⁶⁵ Mt. 82. § (2) bekezdés.

⁶⁶ Bár az Mt. terminológiájára tekintettel zavaró lehet az elnevezés, funkcióját tekintve tulajdonképpen egy ilyen típusú korlátozással állunk szemben.

⁶⁷ Újfennt hangsúlyozva a terminológiai differenciákat és összefonódásokat, ugyanis a tájékoztatási irányelv szerint értett „megtorlás” csak a jogsértő cselekmény jellegében hasonlatos az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében szabályozott megtorláshoz (viktimizáció).

⁶⁸ Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: *Common Ground in European Dismissal Law*. European Labour Law Journal 2012. 3. sz. 215. és 228-229. o.

⁶⁹ Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a felperest csupán valószínűsítési kötelezettség, míg az alperest bizonyítási kötelezettség terheli.

⁷⁰ Lásd munkajogi értelemben: Tercsák Tamás: *A joggal való visszaélés. A joggal való visszaélés elmélete, bírói gyakorlata és munkajogi jelentősége*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2018. 493-498. o.

⁷¹ A 3. fejezetben foglaltakat lásd részletesen: Zaccaria Márton Leó: *A munkáltatói tájékoztatásról szóló irányelv reformjának potenciális hatásai a magyar munkajogra*. In: Bankó – Berke – Pál – Petrovics (szerk.): *i.m.* 435-450. o.

⁷² Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest 2014. 104-107. és 109-110. o.

⁷³ Kiss György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány 2014/1. sz. 39-43.

⁷⁴ (EU) 2019/1152 irányelv (1) preambulumbekkezdés.